

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan menuju era globalisasi pada saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, baik perkembangan pengetahuan maupun perkembangan teknologi. secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju dari masa kemasa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Sumber daya manusia merupakan elemen/unsur terpenting karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan menyebabkan Rumah Sakit harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan menjaga mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien, sebagai bagian integral dari proses pelayanan kesehatan Rumah Sakit. Pelayanan keperawatan memegang peranan sangat penting dalam menentukan baik-buruknya mutu dan Citra Rumah Sakit.

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM), sangat menentukan berhasil atau tidaknya satu organisasi dalam mencapai tujuan. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, dapat dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja. Dengan kata lain, apabila manajemen dalam suatu organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan pengakuan manajemen terhadap teramat pentingnya unsur manusia dalam organisasi, sulit mengharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja.

Namun demikian, harus diakui bahwa upaya memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu masih perlu mendapat perhatian, diantaranya adalah kemampuan seorang perawat di RSPAD Gatot Soebroto dalam melaksanakan pelayanan keperawatan terhadap pasien masih jauh dari harapan pasien, Hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab profesi untuk menindaklanjuti kondisi hal tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat.

Pada kenyataannya produktivitas perawat belum optimal, dengan jumlah perawat yang ada, RSPAD Gatot Soebroto harus berupaya memaksimalkan kerja Pegawainya untuk dapat memperoleh peningkatan produktivitas yang diharapkan, untuk itu peran perawat sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu. Pembinaan produktivitas bekerja bagi Pegawai tidaklah mudah, banyak aspek yang perlu dibenahi baik individual maupun organisasi, dan beberapa aspek untuk proses pembinaan telah dilakukan baik melalui teguran, dan diskusi, tetapi tidak maksimal hasilnya, sehingga tidak mengalami perubahan perilaku. Hal ini menjadi tugas dan tanggung jawab profesi untuk menindaklanjuti kondisi hal tersebut.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada perawat diperlukan elemen-elemen pendukung antara lain Pelatihan kepada para tenaga kesehatan, dalam hal ini kepada para perawat khususnya di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto, sebagai pegangan bagi seorang perawat dalam mengaplikasikan ilmu yang didapatnya tersebut selama dalam mengikuti pelatihan. Dengan bekal pelatihan yang didapat tersebut diharapkan dapat membangkitkan semangat dalam bekerja yang tinggi dari perawat tersebut agar tercapai produk kerja yang baik, efektif dan efisien, sehingga produktivitas kerja meningkat sesuai target yang diharapkan.

Komunikasi yang terjadi pada personel perawat bedah kurang efektif, sehingga terjadi salah interpretasi diantara mereka dan menimbulkan ketidaknyamanan antar personel. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya informasi yang diterima oleh personel dan kurangnya pemahaman personel dalam menerima informasi tersebut.

Hal ini akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja.

Kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting didalam keberhasilan peningkatan produktifitas kerja pegawai. Bentuk kompensasi tidak hanya berupa imbalan nyata yaitu gaji, tunjangan kinerja, insentif, akan tetapi juga dalam bentuk kompensasi financial berupa penghargaan terhadap pegawai. Hal tersebut berupa *reward* terhadap pengembangan karirnya. yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan harapan, pemberian penghargaan kurang diperhatikan, pengembangan karir bagi pegawai masih dalam lingkup keterbatasan serta birokrasi yang panjang, sehingga harapan-harapan perawat belum bisa terwujud tersebut. Kompensasi juga diharapkan mampu memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja, sehingga para perawat melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati. Pemberian kompensasi menambah gairah dalam bekerja kepada Pegawai, karena akan berdampak pada peningkatan produktivitas dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut tidaklah berdiri sendiri-sendiri, dengan kata lain bahwa aspek yang satu terkait dengan aspek lainnya, yang satu menjadi penyebab munculnya aspek yang lain, sehingga seluruhnya seolah-olah membentuk masalah yang kompleks dan rumit.

Untuk mengetahui keterkaitan antara pelatihan, komunikasi dan kompensasi dengan peningkatan produktivitas kerja pada perawat RSPAD Gatot Soebroto, penulis mengadakan penelitian dengan judul ‘Pengaruh pelatihan, komunikasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja perawat bedah RSPAD Gatot Soebroto.

## **I.2 Pembatasan Masalah**

Berbagai faktor yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah menunjukkan berbagai kemungkinan yang diperkirakan memiliki keterkaitan satu sama lain. Agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, maka penelitian dibatasi hanya pada masalah pelatihan, komunikasi, kompensasi yang diperkirakan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja perawat bedah di RSPAD Gatot Soebroto.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah Pelatihan terdapat pengaruh secara persial terhadap Produktivitas Kerja Perawat?.
- b. Apakah Komunikasi terdapat pengaruh secara persial terhadap Produktivitas Kerja Perawat?.
- c. Apakah Kompensasi terdapat pengaruh secara persial terhadap Produktivitas Kerja Perawat?.
- d. Apakah Pelatihan, Komunikasi, dan Kompensasi terdapat pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Perawat?.

### **I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **I.4.1 Tujuan Penelitian adalah :**

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan, komunikasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja perawat bedah di RSPAD Gatot Soebroto, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan, komunikasi dan kompensasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas kerja perawat bedah RSPAD Gatot Soebroto.
- b. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan memberikan peranan terhadap peningkatan produktivitas kerja perawat bedah di RSPAD Gatot Soebroto.

#### **I.4.2 Manfaat Penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :**

- a. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pelatihan, komunikasi, kompensasi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

- b. Manfaat Praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain : (1) Bagi Instansi, Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Pimpinan RSPAD Gatot Soebroto, untuk dapat lebih memperhatikan produktivitas kerja para perawat melalui peningkatan pelatihan, komunikasi, kompensasi. (2) Bagi Akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. (3) Bagi pihak lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

